

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผล
การปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
ในจังหวัดภูเก็ต

Relationship of performance, perception, knowledge and understanding on satisfaction
in using performance evaluation system of administrative personnel of Office of the
Attorney General in Phuket

นุรามา จิตรนาวิ, ผกาพรรณ หอมหวาน, กานต์กนก หนูคง, กิตติพงษ์ ครุฑทรง, และศิริวิทย์ ศิริรักษ์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

Nurama Jitnavee, Pakawan Homwan, Kankanok Nookong,
Kittipong Krootsong and Sirawit Sirirak
Faculty of Management Science, Phuket Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were to study the opinion level of towards performance, perception, knowledge and understanding and satisfaction, and to study the relationship of performance, perception, knowledge and understanding on the satisfaction in using performance evaluation system of administrative personnel of the Office of the Attorney General in Phuket. Quantitative research was conducted by using a questionnaire as a tool to collect data from 65 administrative personnel under the Office of the Attorney General in Phuket. Analysis of data by using percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were performed.

The results revealed that most of the respondents were female, aged 30-40 years old, educated in a bachelor's degree, worked as general manager in the operational level. the opinion of towards performance, perception, knowledge and understanding and satisfaction were at the highest level. Moreover, the performance, perception, knowledge and understanding had positive relationship with their satisfaction in using performance evaluation system of administrative personnel of the Office of the Attorney General in Phuket statistical significance.

Keywords: performance, perception, knowledge and understanding, satisfaction

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้ ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ระดับการรับรู้ ระดับความรู้และความเข้าใจ และความพึงพอใจ และศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความรู้และความเข้าใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ต ใช้การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากบุคลากรธุรการสังกัด

สำนักงานอัยการสูงสุด ปฏิบัติงานอยู่ภายในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 65 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ทำงานระดับปฏิบัติการ ระดับความคิดเห็นในด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ ด้านความรู้และความเข้าใจ และด้านความพึงพอใจในการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ตโดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้และด้านความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน, การรับรู้, ความรู้และความเข้าใจ, ความพึงพอใจ, ระบบการประเมินผล

1. บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสำคัญกับชีวิตประจำวันเป็นอย่างมากที่ต้องใช้ในการติดต่อสื่อสารกันรวมทั้งการใช้อินเทอร์เน็ต การค้นหาข้อมูล และระบบงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จึงต้องพึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้เราเพิ่มขีดความสามารถในการคำนวณและประมวลผลข้อมูลได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ อีกทั้งยังเก็บข้อมูลได้จำนวนมาก ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทหรือตัวช่วยสำคัญของการจัดการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กร ต่างก็ต้องตระหนักถึงความจำเป็นของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน (ศศิจันทร์ ปัญจทวี 2560)

การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้เพื่อวัดผลการทำงาน ประเมินพฤติกรรม ความสามารถของพนักงานและใช้พิจารณาถึงผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมได้ นอกจากนี้ยังเป็นระบบที่มีการทำงานเชื่อมโยงกับระบบงานอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการองค์กร เช่น การวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดตัวชี้วัด การกำหนดผลงานที่คาดหวัง การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และการปรับขึ้นเงินเดือน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน หากเป็นหน่วยงานราชการจะมีหลักการ และกฎเกณฑ์ที่มาจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่เป็นผู้กำหนด และควบคุมหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของข้าราชการ ส่วนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะมีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) สังกัดกระทรวงการคลังดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ รวมไปถึงการดำเนินการด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนย่อยลงไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย 2553)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่สมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อให้ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในแต่ละหน่วยงาน สามารถปฏิบัติการกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก (Core Competency Focus) เป็นการที่หน่วยงานกำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับความสามารถของบุคลากรที่จะตอบสนองความสำเร็จขององค์กร

ตามที่ตำแหน่งงานหรือองค์กรต้องการ เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จจุล่งตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก 5 ด้านคือ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในอาชีพ ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553) ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้สำเร็จจุล่งอย่างถูกต้องรวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนและเกิดความสะสางมากยิ่งขึ้น เป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและแก่บุคลากรขององค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรที่จะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน (ไชยดี ยะยือริ 2562)

สำนักงานอัยการจังหวัดภูเก็ต มีวิสัยทัศน์คือ “องค์กรนำในการใช้กฎหมาย เพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม” และมีพันธกิจ คือ 1. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานงานตามภารกิจ ด้านการอำนวยความยุติธรรม การรักษาดุลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนให้มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา 2. พัฒนาความร่วมมือ บูรณาการเครือข่ายองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ 3. เพิ่มศักยภาพมาตรฐานกลไกการบริหารจัดการระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ รวมทั้งการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลและระบบจัดการองค์ความรู้เพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมโดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐาน

4. พัฒนางค์กรให้มีคุณภาพคู่คุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานอัยการจังหวัดภูเก็ต 2566) และการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานประกอบด้วยสมรรถนะหลายประเภท แต่ละประเภทมีหลายสมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมีหลายรายพฤติกรรม และผู้ประเมินแต่ละคนมีจำนวนผู้รับการประเมินหลายคนผู้รับการประเมินแต่ละคนถูกประเมินด้วยสมรรถนะที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งทำให้การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความซับซ้อน มีเงื่อนไขหลายประเด็นที่ต้องคำนึงถึง มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ใช้เวลาในการจัดเตรียมการประเมินและการทำประเมิน การติดตาม และการประมวลผลมีความยุ่งยากซับซ้อน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ความลับและความปลอดภัยของข้อมูล (มหาวิทยาลัยมหิดล 2561) สำนักงานอัยการจังหวัดภูเก็ตจึงนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการโดยด้วยการใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดภูเก็ต จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับความพึงพอใจในการใช้งานของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ต รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ตโดยผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ในการนำไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ระดับการรับรู้ ระดับความรู้และความเข้าใจ และความพึงพอใจในการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ต

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความรู้และความเข้าใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต

3. วิธีดำเนินการ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 70 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จากการเก็บข้อมูลมีแบบสอบถามที่ผ่านการคัดกรอง 65 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 92.85

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

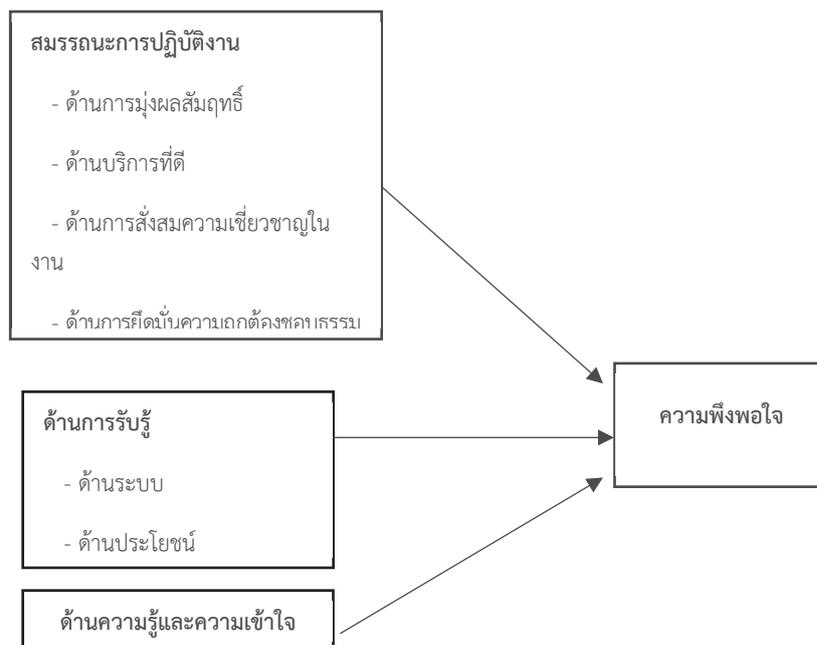
ตัวแปรต้น มี 3 ตัวได้แก่

1. สมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม
2. ด้านการรับรู้ ประกอบด้วย ด้านระบบ และด้านประโยชน์
3. ด้านความรู้และความเข้าใจ

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต

3.3 กรอบแนวคิด

จากตัวแปรดังกล่าว สามารถพัฒนากรอบแนวคิดได้ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

3.4 วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม โดยเริ่มจากการทบทวนวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรที่จะต้องนำมาสร้างแบบสอบถามมีเรื่องใดบ้าง ซึ่งตัวแปรที่จะนำมาสร้างคำถาม ในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ ด้านความรู้และความเข้าใจ และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจ หลังจากนั้นจึงนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา เพื่อสร้างเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและแนะนำเกี่ยวกับแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายตามเป้าหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากผลการทดสอบ พบว่า ข้อความในแบบสอบถามทุกกลุ่มมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.777 - 0.806 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ได้มากกว่า 0.7 นั้นหมายความว่า ทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ และรูปคิวอาร์โค้ด (QR Cord) ที่สร้างจาก google form ให้แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2566 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่ปรากฏในแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล

3.7.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม(Y) จำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ (X) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปเป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรมาทำนาย

4. ผลการวิจัย/ผลการศึกษา

ข้อมูลคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลทั้งหมด 70 ชุด มีแบบสอบถามที่ผ่านการคัดกรอง 65 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 92.85

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.9 ส่วนใหญ่อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 ซึ่งมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.8 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.6 โดยส่วนใหญ่ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 21.5 โดยส่วนใหญ่ระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.3

ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ระดับการรับรู้ ระดับความรู้และความเข้าใจ และความพึงพอใจในการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ต

ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.58) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.66) รองลงมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.66) และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42) ตามลำดับ

ด้านบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.68) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.77) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเป็นมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.71) และผู้ตอบแบบสอบถามประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.58) ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.65) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.54) และผู้ตอบแบบสอบถามศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ในสายอาชีพของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.52) ตามลำดับ

ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.72) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของข้าราชการอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.77) รองลงมาปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.75) และผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.65) ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.67) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามและสมาชิกในทีมมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.80) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.71) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจและพร้อมที่จะทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.52) ตามลำดับ

ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.56) เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า

ด้านระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่าระบบฯ มีประโยชน์ด้านความสะดวก รวดเร็ว ในเรื่องของการลงข้อมูลเพียงใดเท่ากับระบบฯ สามารถควบคุมรหัสการเข้าใช้งานโดนระบบอัตโนมัติชัดเจน เพื่อป้องกันผู้อื่นดำเนินการแทนได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่าระบบฯ มีขั้นตอนการเข้าระบบง่ายและไม่ซับซ้อนอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.60) ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่าระบบฯ มีฟังก์ชันที่ครอบคลุมในการทำงานเพียงใดอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.58) และผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่าระบบฯ มีสิ่งอำนวยความสะดวกใน

การใช้งานเพียงใด เช่น มีคู่มือที่สามารถอ่านและแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51) ตามลำดับ

ด้านประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.54) พบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ได้รับในปีที่ผ่านมาถูกต้องตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.62) รองลงมาผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.55) หน่วยงานนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51) และผลการประเมินการปฏิบัติราชการถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.48) ตามลำดับ

ด้านความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63) พบว่า สมรรถนะในการทำงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.69) รองลงมาขีดความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงาน เป็นความสามารถเฉพาะของพนักงานที่ทำงานบรรลุตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.66) คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการจะถูกแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุงเท่ากับการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหลายระดับ เช่น ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.60) และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ การประเมินปริมาณและคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.60) ตามลำดับ

ความพึงพอใจโดยรวมของในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.52)

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความรู้และความเข้าใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ต

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความรู้และความเข้าใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ต ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ต

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.634	1.101		.576	.567
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.387	.187	.265	2.071	.043
ด้านบริการที่ดี	.148	.209	.096	.708	.482

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน	.302	.175	.231	1.732	.088
ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	.021	.208	.014	.101	.920

Dependent Variable: ความพึงพอใจ $R^2 = 0.211$ Adjusted $R^2 = 0.158$ $F = 4.013$
Sig=0.006

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้อมูลด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 15.8 (Adjusted $R^2 = 0.158$) และเพื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทราบว่าด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้านการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.875	.700		4.105	.000
ด้านระบบ	.515	.238	.409	2.160	.035
ด้านประโยชน์	-.137	.199	-.130	-.688	.494

Dependent Variable: ความพึงพอใจ $R^2 = 0.102$ Adjusted $R^2 = 0.073$ $F = 3.518$ Sig=
0.036

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 7.3 (Adjusted R²= 0.073) และเพื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทราบว่าด้านระบบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้านความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.810	.811		3.466	.001
ด้านความรู้และความเข้าใจ	.390	.174	.271	2.233	.029

a. Dependent Variable: ความพึงพอใจ R² = 0.073 Adjusted R²= 0.058 F= 4.987 Sig= 0.029

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ร้อยละ 5.8 (Adjusted R²= 0.058)

5. สรุปผลและอภิปรายผล

5.1 สรุปผล

จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน ส่วนใหญ่ทำงานระดับปฏิบัติการ รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี

2. ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นในด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ ด้านความรู้และความเข้าใจ และด้านความพึงพอใจในการใช้งานระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ตโดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ

4. ด้านการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ ความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ใน จังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ด้านความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

จากผลงานวิจัยสามารถทำการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความ พึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัด ภูเก็ต เนื่องจาก การรับรู้ด้านระบบจะทำให้ผู้ใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ศิริสุขโกศา (2557) ที่ทำการศึกษารับรู้ พฤติกรรมการทำงาน และ ความเชื่อมั่นในความสามารถของระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล และแจกให้กับพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผล การทดสอบสมมติฐานพบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานในภาพรวมด้วย ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ด้านความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตอบแบบสอบถามมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากความรู้และความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะทำให้ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในการใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ศิริบุญโกศัย (2554) ได้ศึกษา เรื่อง ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา และความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง พบว่า ผู้มีความรู้ความเข้าใจปานกลางเกี่ยวกับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีทัศนคติดีกว่าผู้มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ถ้าหน่วยงานต้องการเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้ในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานอัยการสูงสุดโดยการพัฒนาด้านการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หน่วยงานอาจจะ พิจารณาให้ความสำคัญกับด้านระบบ เช่น การรับรู้ว่าจะระบบฯ มีประโยชน์ด้านความสะดวก รวดเร็ว ในเรื่อง ของการลงข้อมูล หรือ การรับรู้ว่าจะระบบฯ สามารถควบคุมรหัสการเข้าใช้งานโดนระบุตัวตนที่ชัดเจน เพื่อป้องกัน ผู้อื่นดำเนินการแทนท่านได้ เป็นต้น

2. ถ้าหน่วยงานต้องการเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้ในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานอัยการสูงสุดโดยการการพัฒนาด้านความรู้และความเข้าใจ หน่วยงานอาจจะพิจารณาให้ความสำคัญกับด้านสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน หรือด้านขีดความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงาน เป็นความสามารถเฉพาะของพนักงานที่ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ โดยขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าผลการศึกษาที่ได้จะเหมือนหรือแตกต่างจากเดิมหรือไม่อย่างไร

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยของตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีผลต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อหาความสัมพันธ์ในการศึกษาครั้งต่อไป

7. เอกสารอ้างอิง

กิงกาญจน์ ศิริบุญโกศย์. 2554. ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาญณรงค์ ศิริสุขโกศา. 2557. การศึกษาการรับรู้ พฤติกรรมการทำงาน และความเชื่อมั่นในความสามารถของระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ (บธ.ม.) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ไชยดี ยะยือริ. 2562. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยทักษิณ .

มหาวิทยาลัยมหิดล คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พจนานุกรมสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Competency Dictionary) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล 2561. (2561). นครปฐม: ผู้แต่ง.

ศศิจันทร์ ปัญจทวี. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553. คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย. 2553. แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 -พ.ศ.2561). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนพัฒนาระบบราชการไทย (กพร.).

สำนักงานอัยการจังหวัดภูเก็ต. 2566. วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง, สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2566 จาก <https://www1.ago.go.th/region8/phuket/>